

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาแนวความคิด และค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความคิดเห็น “อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของพนักงานแผนกพลังงาน และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการ ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการ และ อาสาสมัคร จำนวน 94 คน (บทสรุปของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ, 2016) ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก พลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจน ผลงานเอกสาร วิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อบรรยายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Liker) การให้คะแนนระดับภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

5 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Liker) การให้คะแนนในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

5 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วย	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยกำหนดข้อคำถามให้มีจำนวนมากไว้ก่อน แล้วจึงนำมาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอกรร มการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้คำแนะนำ ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเสนอผู้ เห็นด้วย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามให้มีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ เพื่อขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านดังมีรายชื่อดังนี้

2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณี สวัสดิ์โธสง กรรมการบริหาร
หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุกฉัตร สิริ อธิการประจำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.4 ท่านมะนิวัน ไชยะเพ็ด หัวหน้า แผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ

2.3.5 ท่านคำสิง สายพวง รองหัวหน้าแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ

2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
เป็น ขั้นตอนสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.5 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

2.5.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานแผนก
โยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 30 คน

2.5.2 นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์
ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach)
ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .826 โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) แบบสอบถามภาวะผู้นำของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ค่าความเชื่อมั่น .894

2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
พลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ค่าความ
เชื่อมั่น .859

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยกับผู้บริหารแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 94 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนตามกำหนด หรือไม่ได้ครบตามจำนวน และเวลากำหนด ผู้วิจัยได้เดินทางไปติดต่อเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามกำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้นไปวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยการลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมการบรรยาย โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จะศึกษา
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบ สอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำโดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์มีการแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบ สอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์มีการแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีหลายตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นค่าเฉลี่ยประชากร (population mean) ใช้สัญลักษณ์ μ

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ σ

2. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนน รวม

(Item – total Correlation) ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทิศทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกันเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2549, หน้า 238)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31-0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ มาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีหลายตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร